Printemps 2012 N° 8

MODE d'emploi

Le bulletin des compétences essentielles

La TRÉAQFP : Un réseau, une force, une vision

TRÉAQ FP
Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec

Les membres du comité sur les compétences essentielles et la formation de base en entreprise vous présentent le bulletin de liaison « MODE d'emploi ». Le comité, composé de représentants de commissions scolaires et du Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, est piloté par la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQ*FP*).

« MODE d'emploi » est publié trois fois par année. Pour consulter les sept premières éditions, cliquez ici.

Pour plus d'information sur les services que les commissions scolaires peuvent offrir aux entreprises et aux partenaires du marché du travail, communiquez avec Diane Pouliot à pouliot.diane@treaqfp.qc.ca

Le CSMO Textile, fier promoteur de la formation en compétences de base!

Danielle Jutras du CSMO Textile

En février 2012, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre (CSMO) de l'industrie textile du Québec déposait une demande de subvention à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) dans le cadre du programme de soutien aux promoteurs collectifs[1]. La demande poursuit l'un des sept objectifs du programme, soit **l'acquisition de la formation de base par les personnes en emploi**. Bonne nouvelle! Celle-ci a été approuvée par la CPMT. Les activités inscrites dans le projet pourront commencer ce printemps. Le CSMO Textile vise ainsi à combler les compétences de base manquantes en lecture-écriture et en calcul des employés de cinq entreprises textiles. Il souhaite amener les travailleurs vers une équivalence de 5e secondaire ou vers le test de développement général (TDG)[2]. MODE d'emploi s'est entretenu du projet avec Danielle Jutras, chargée de projet au CSMO Textile.

MODE d'emploi **Parlez-moi des étapes qui ont précédé le dépôt de votre demande.**

D. J. Chaque année, l'équipe du CSMO Textile entreprend des visites dans les entreprises textiles. En 2010, la région de l'Estrie a été ciblée pour faire connaître l'offre de service de notre CSMO, mais aussi pour cerner les besoins de formation des entreprises et leur insuffler une culture de formation continue. Nous avons profité de l'occasion pour leur faire connaître le représentant des services aux entreprises des commissions scolaires de leur région. Nous envisagions alors la possibilité d'adresser une demande de subvention auprès de la CPMT pour former des employés et combler des besoins auxquels le Fonds régional ne pouvait répondre, faute de disponibilité financière.

MODE d'emploi **Quels constats dégagez-vous des premières visites d'entreprises?**

D. J. Selon le diagnostic sectoriel[3], 32,9 % des travailleurs du textile ne possèdent aucun diplôme ou certification. Nous partions donc avec l'idée d'offrir à nos entreprises de la formation de base en lecture-écriture et en calcul. Sauf que les entreprises avaient d'autres préoccupations, plus pressantes. Les responsables des ressources humaines rencontrés nous ont notamment exprimé leurs inquiétudes relativement à la relève. Ces PME, des entreprises de 80 et 160 employés, étaient toutes préoccupées par le fait qu'il y ait de moins en moins de personnes qualifiées disponibles sur le marché du travail. Elles doivent parfois embaucher des candidats ayant une 3e secondaire seulement et assurer elles-mêmes leur formation. Malgré tout, elles ne voyaient pas la formation de base comme une solution à ce problème. Ce que nous constatons, c'est que les travailleurs plus jeunes n'étaient pas habilités à obtenir des promotions aux postes

[1] Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre – Programmes de subvention.

[2] Le test de développement général (TDG) est une des conditions pour être admis à un diplôme d'études professionnelles (DEP).

[3] Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du textile au Québec, CSMO Textile. Octobre 2010.

Le CSMO Textile, fier promoteur de la formation en compétences de base! (suite)

stratégiques déjà occupés par les travailleurs plus âgés. C'est ainsi qu'est né notre premier projet en transfert intergénérationnel des compétences avec deux entreprises de l'Estrie et une autre de la Beauce (voir article Le défi du transfert des connaissances des travailleurs expérimentés.). Le soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences, constitue aussi l'un des sept objectifs du programme de soutien aux promoteurs collectifs. Il a donc fallu mener à terme ce premier projet pour que les employeurs réalisent réellement les difficultés de leurs employés en compétences de base.

MODE d'emploi **Comment se fait-il que vous ayez quand même déposé une demande de subvention en formation de base?**

D. J. Les employeurs voulaient des solutions « pratiques ». Le projet de transfert intergénérationnel des compétences leur proposait des outils pour les aider à former les plus jeunes. Or, c'est par le biais de ce projet qu'ils ont été sensibilisés au fait que pour accéder à des postes stratégiques dans l'entreprise, certains de leurs travailleurs devaient actualiser leurs compétences en lecture-écriture et en calcul. Cette phase, je l'appelle la « phase II » du projet de transfert intergénérationnel dans le sens où les travailleurs doivent savoir lire, écrire, compter, etc. pour accéder à certains postes stratégiques. C'est ce qui nous a amenés en février 2012 à soumettre une demande de financement pour l'acquisition de la formation de base par les personnes en emploi.

MODE d'emploi **Quelles entreprises avez-vous ciblées pour le projet de formation de base?**

D. J. Puisque le programme de subvention s'adresse à des entreprises ayant une masse salariale de plus de 250 000 $, nous avons ciblé les entreprises de 25 employés et plus. Une fois que nous avons déterminé un besoin commun de formation pour cinq entreprises, nous pouvions préparer et déposer une demande de subvention.

MODE d'emploi **Aviez-vous établi les prestataires de services dans votre demande de subvention?**

D. J. Oui, ils étaient identifiés dans la demande soumise à la CPMT. Il s'agit de partenaires actifs du CSMO, des services aux entreprises de commissions scolaires. D'autant plus que c'est lors d'une discussion avec l'un de ces partenaires que l'idée de visites dans les entreprises a germé. Le reste s'en est suivi. Il était donc normal d'entreprendre avec les commissions scolaires les projets en transfert intergénérationnel et en formation de base. Ces dernières ont été choisies en fonction du territoire desservi par les entreprises visées par le projet. Elles ont par ailleurs collaboré à produire un échéancier réaliste et à prévoir les différentes étapes du projet de formation de base. De plus, le CSMO Textile est engagé au comité sur la formation de base de la TRÉAQ*FP* depuis plusieurs années.

MODE d'emploi **Et le projet sur la formation de base, comment se décline-t-il?**

D. J. Le projet a été accepté par la CPMT en mars 2012. La prochaine étape est l'affichage dans l'usine, la cueillette de noms des personnes intéressées à suivre la formation de base ainsi que l'analyse des capacités et des besoins des travailleurs en vue de former les groupes. Dès le mois de juin, nous anticipons offrir de la formation en lecture-écriture et en calcul à raison de 240 heures, échelonnées sur deux ans. À partir des cinq entreprises touchées, nous comptons former 60 travailleurs. Si un travailleur n'a besoin que de 60 heures de formation, un autre travailleur pourra puiser dans les heures inutilisées. Nous prévoyons évaluer le projet dans son ensemble à la mi-parcours et à la fin. Pour ce faire, nous rencontrerons les partenaires, sonderons les entreprises ayant bénéficié de la subvention ainsi que les travailleurs formés.

MODE d'emploi **Quels sont les projets à venir du CSMO Textile?**

D. J. Actuellement, nous démarrons un second projet de transfert intergénérationnel des compétences auprès de 13 entreprises cette fois-ci. Nous comptons également valider la pertinence d'un projet de reconnaissance des acquis et des compétences des travailleurs en emploi pour les mécaniciens de machines textiles qui, bien souvent, ont été promus sans détenir toutes les connaissances du poste comme l'hydraulique ou la pneumatique. Lors de nos visites en entreprises, nous recenserons les postes de mécaniciens afin

→

Le CSMO Textile, fier promoteur de la formation en compétences de base! (suite)

d'entreprendre un processus de reconnaissance des acquis et leur offrirons de la formation à l'interne. Enfin, nous continuerons à faire la promotion de la formation de base.

En 2013, nous espérons pouvoir démarrer un second projet d'acquisition de formation de base des personnes en emploi.

Le CSMO Textile, promoteur de l'actualisation des compétences de base en lecture-écriture et calcul

Le CSMO Textile est l'un des 30 comités sectoriels de main-d'œuvre. À l'instar des autres CSMO, il a comme mandat de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre dans son secteur et de soutenir le développement des compétences. Il vise notamment à accroitre une culture de formation continue au sein des entreprises textiles québécoises. Le CSMO Textile est aussi un partenaire fidèle du réseau des commissions scolaires. Depuis 2004, il participe, à part entière, aux projets et activités du comité sur les compétences essentielles et la formation de base de la TRÉAQ*FP*. Même si l'ensemble des entreprises québécoises exprime peu une demande de formation de base, le CSMO persiste et signe en faisant la promotion des compétences de base en lecture-écriture et calcul.

Pour plus d'information sur les projets du CSMO Textile

Danielle Jutrat
Chargée de projets et des communications corporatives
djutras@csmotextile.qc.ca

Parlons des résultats de la formation de base en entreprise

Sur les 800 000 Québécois âgés de 16 à 65 ans éprouvant de sérieuses difficultés à lire et à écrire, 54 % occupent un emploi. Malgré ces chiffres alarmants, les travailleurs et leurs employeurs expriment peu leurs besoins de formation. La recherche a pourtant permis de démontrer que la mise à niveau des compétences en lecture-écriture et calcul des travailleurs donne des résultats. Des chercheurs ont réalisé des études de cas[1] auprès d'entreprises dont le personnel a pu bénéficier d'une formation de base. Ils ont relevé des changements importants autant pour la productivité des entreprises que pour les travailleurs eux-mêmes. Nous présentons quelques-unes des retombées.

Les retombées du rehaussement des capacités de lecture-écriture et de calcul :

- La formation a permis aux travailleurs d'être plus autonomes.
- Les contremaîtres et chefs d'équipe ont constaté une baisse du taux d'erreurs et des accidents.
- On note une diminution du temps de formation technique.
- De façon générale, on observe une attitude positive relativement à la formation.
- On souligne un meilleur fonctionnement des équipes de travail.
- Des travailleurs n'ont plus eu besoin de demander des explications pour les consignes écrites.
- On souligne que le calcul de quantités est maintenant exact.
- Les employés s'expriment plus clairement.
- Les personnes formées partagent leurs connaissances avec celles qui ne le sont pas.

Dans l'ensemble, les employeurs qui ont fait partie des études de cas signalent plusieurs gains : diminution de la perte de temps, augmentation de la productivité, moins de double emploi dans le travail et moins de roulement de personnel.

Pour obtenir de l'information sur les services aux entreprises offerts par les commissions scolaires, communiquez avec Diane Pouliot au pouliot.diane@treaqfp.qc.ca.

[1] ~ Centre interdisciplinaire de recherche /développement sur l'éducation permanente : Formation de base dans les petites et moyennes entreprises : pratiques et modèles novateurs. Février 2010. Recherche disponible en cliquant ici.

~ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale : Recension d'expériences réussies de formation de base en milieu de travail, au Québec, ailleurs au Canada et sur la scène internationale. 2003. Recherche disponible en cliquant ici.

→

À propos de la perception qu'ont les employeurs des compétences essentielles

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) a déjà commandé un sondage sur les perceptions des employeurs au sujet des compétences essentielles en milieu de travail. Selon le rapport de ce sondage publié en 2007[1], 1 500 employeurs canadiens ont été interviewés. On y révèle notamment que seulement un employeur sur six comprend le terme « compétences essentielles » comme l'a défini le gouvernement du Canada.

Tout sur le *Cahier d'exercices sur les compétences essentielles pour les métiers*

En 2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) a réalisé le *Cahier d'exercices sur les compétences essentielles pour les métiers*. Le *Cahier* contient des textes actuels en lien avec les compétences essentielles et l'apprentissage ainsi que de l'information permettant aux personnes apprenantes de déterminer les compétences essentielles qu'elles possèdent déjà et celles qu'elles doivent améliorer.

Le *Cahier d'exercices* s'avère un outil d'enseignement et d'apprentissage. Il met l'accent sur l'exécution de tâches, comme remplir un formulaire de rapport d'accident, et sur l'interprétation de documents (symboles du SIMDUT, feuille de formules et de conversions). Il contient aussi des exercices de compréhension et d'utilisation des nombres (utilisation d'une calculatrice, opérations de base avec fractions, etc.).

En plus de toutes ces fonctionnalités, le *Cahier* est gratuit. Vous pouvez le télécharger en cliquant ici.

Un nouvel espace virtuel de ressources portant sur les compétences essentielles

Le 27 mars dernier, le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) lançait son nouvel espace de ressources en ligne sur les compétences essentielles. Ce projet, unique au Canada, facilitera la compréhension, le développement et l'évaluation des neuf compétences essentielles : lecture, rédaction, calcul, travail d'équipe, communication orale, utilisation de documents, informatique, capacité de raisonnement et formation continue. Il rassemble et répertorie du matériel pour toutes les compétences, sur des supports diversifiés : documents numériques ou imprimés, sites web, vidéos, etc. Près de 700 ressources documentaires, dont 80 % sont accessibles en ligne à l'adresse suivante : http://competencesessentielles.ca/.

En lien avec le nouvel espace virtuel, le **canal vidéo YouTube** diffuse actuellement plus de 160 segments vidéo, dont plus d'une soixantaine ont été produits et réalisés par le CDÉACF. Ces ressources documentaires concernent l'alphabétisation et les compétences de base et essentielles. Elles sont accessibles à l'adresse suivante : www.youtube.com/CDEACFCE

Rédaction : Diane Pouliot avec la collaboration des membres du comité sur les compétences essentielles

Mise en page : Johanne Villeneuve, agente de bureau, TRÉAQ*FP*